Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 147 del 12 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Martedì, 12 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **361.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai lavori di ammasso, essiccazione e cernita bozzoli nella provincia di Treviso.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **362.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di assicurazione in gestione libera della provincia di Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **363.**

Norme sulla regolamentazione dei rapporti tra il conduttore e il coltivatore per la coltivazione della barbabietola da zucchero della provincia di Cagliari.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **364.**

Norme sul trattamento economico e normativo delle scartatrici di mandorle dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Catania.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **365.**

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **366.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate ed affini della provincia di Livorno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 361.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai lavori di ammasso, essiccazione e cernita bozzoli nella provincia di Treviso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Treviso, l'accordo collettivo 6 giugno 1958, per i lavoratori addetti ai lavori di ammasso, essiccazione e cernita bozzoli, stipulato tra l'Associazione Industriali Sindacato Provinciale Esercenti Essiccatoi Bozzoli e la Federazione Impiegati ed Operai Tessili C.G.I.L. -, la Federtessili Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. -, cui ha aderito, in data 17 giugno 1960, la Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Treviso, in data 9 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Treviso, lo accordo collettivo 6 giugno 1958, relativo ai lavoratori addetti ai lavori di ammasso, essiccazione e cernita bozzoli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai lavori di ammasso, essiccazione e cernita bozzoli, nella provincia di Treviso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 29. — VILLA

ORDO COLLETTIVO 6 GIUGNO 1958 PER I LAVORATORI ADDETTI AI ORI DI AMMASSO, ESSICCAZIONE E CERNITA BOZZOLI NELLA PROVINCIA DI TREVISO

VERBALE DI ACCORDO

lì 6 giugno 1958 in Treviso, presso la sede della iazione fra gli Industriali:

tra

OCIAZIONE INDUSTRIALI SINDACATO PROVINCIALE ENTI ESSICCATOI BOZZOLI rappresentato dal cav.) *Zava*, assistito dal rag. *Costante Rosolin*;

I.O.T. FEDERAZIONE IMPIEGATI ED OPERAI TESSILI ne di Treviso, rappresentata dalla signora *Ghedin* *i*;

DERTESSILI PROVINCIALE DI TREVISO della C.I.S.L., esentata dal sig. *Cadamuro Lorenzo*;

MERA SINDACALE PROVINCIALE della U.I.L., rappre- ta dal sig. *Rizzo Silvio*;

concorda sul seguente trattamento economico da spondere alla maestranza addetta ai lavori di am- o, assiccazione e cernita bozzoli nella provincia di so, per la campagna 1958.

AMMASSO ED ESSICCAZIONE

	Compenso orario compl.
hinisti, fuochisti e sorveglianti uomini	L. 147
hinisti, fuochisti e sorveglianti donne	» 111
Manovali, segantini, ammassatori, assiccatori uomini	L. 126
Ammassatori ed essiccatori oltre i 18 anni donne	» 97
Ammassatori ed essiccatori sotto i 18 anni donne	» 76

CERNITA

Sorveglianti donne	L. 120
Operai di prima campagna	» 75
Operai di seconda campagna	» 93
Donne comuni oltre i 18 anni	» 82
Donne comuni sotto i 18 anni	» 65

Gli importi di cui sopra sono comprensivi della retribuzione vera e propria e di ogni altro elemento accessorio sotto qualsiasi titolo.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere. Le ore che superano detto limite saranno considerate straordinarie e maggiorate del 12 per cento.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e destinati a riposo compensativo, viene maggiorato del 20 per cento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 362.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di assicurazione in gestione libera della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 maggio 1954 per i dipendenti dagli agenti di assicurazione;

Visto l'accordo 16 dicembre 1954 per l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 maggio 1954 per i dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera;

Visto, per la provincia di Torino, l'accordo collettivo integrativo 9 febbraio 1955, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agenti dell'Associazione Nazionale Agenti di Assicurazione e il Sindacato Provinciale della Federazione Lavoratori Assicurazioni Private, il Sindacato Italiano Lavoratori Imprese Private Assicurazione;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 43 della provincia di Torino, in data 9 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Torino, l'accordo collettivo integrativo 9 febbraio 1955 relativo ai dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese di assicurazione in gestione libera della provincia di Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 27. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 9 FEBBRAIO 1955 PER I DIPENDENTI DALLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA DELLA PROVINCIA DI TORINO

Il giorno 9 febbraio 1955, in Torino,

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGENTI DI TORINO DELL'*A.N.A.A.*, nelle persone dei sigg. rag. *Giovanni Cauvin*, rag. *Attilio Sobrero*, *Guido Alloatti* e dottor *Michele Bietto*

e

le Organizzazioni Sindacali

il SINDACATO PROVINCIALE F.L.A.P., rappresentato dai sigg. geom. *Aldo Cerato*, *Dedonatis* rag. *Costantino* e *Fassero* rag. *Angelo;*

il S.I.L.I.P.A., rappresentato dai sigg. *Aldo Poletti* e *Francesco Zannini;*

a completamento ed integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera stipulato il 25 maggio 1954 in Roma alla presenza di S. E. il Sottosegretario di Stato on. Delle Fave e del successivo accordo 16 dicembre 1954 per l'applicazione del contratto suddetto si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Ferme restando tutte le disposizioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera e del successivo accordo 16 dicembre 1954 per la applicazione del contratto suddetto, il trattamento economico che spetterà al personale dipendente dalle predette agenzie in gestione libera di Torino e Provincia, rappresentate dall'Associazione Provinciale Agenti stipulante, è quello previsto dalle tabelle allegate al presente accordo (allegato n. 1).

Art. 2.

La retribuzione di cui alle allegate tabelle è annuale e comprende le voci di trattamento economico singolarmente in atto con le esclusioni degli assegni familiari di legge, del caro-pane, nonchè delle altre voci espressamente indicate nel Contratto Collettivo suddetto e nel successivo accordo integrativo del 16 dicembre 1954.

Art. 3.

Le indennità di carica e/o di rischio, per il personale che ne abbia diritto sono contemplate nell'allegato n. 2.

Art. 4.

Per i dipendenti delle Agenzie in gestione libera, rappresentate dalla Associazione Provinciale Agenti stipulante, aventi sede nei Comuni della privincia di Torino (escluso il capoluogo), le tabelle di cui all'allegato n. 1 si intendono ridotte del 15 per cento.

Art. 5.

Il presente accordo tabellare avrà decorrenza dal 1° aprile 1955 e scadrà il 31 dicembre 1956. Esso potrà essere disdetto da una delle parti contraenti con un preavviso di un mese. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per un anno e così via.

Dichiarazione delle parti.

A conferma della dichiarazione a verbale n. 6 del contratto collettivo nazionale di cui sopra si conviene che in caso di contestazioni per l'inquadramento le parti si incontreranno per le decisioni del caso.

ALLEGATO 1

Ammontare dello stipendio mensile (da corrispondersi per 14 mensilità) delle diverse categorie:

Capi ufficio	classe 1ª	L.	55.000
I Categoria	classe 1ª	»	43.000
II Categoria	classe 1ª	»	38.000
III Categoria *A*	classe 1ª	»	31.000
III Categoria *B*	classe 1ª	»	29.000
IV Categoria *A*	classe 1ª	»	29.000
IV Categoria *B*	classe 1ª	»	27.000

ALLEGATO 2

Ammontare delle indennità di rischio e di carica annue, divisibili in 12 mensilità:

Capi ufficio	L.	24.000
Vice Capi ufficio	»	18.000
Capo reparto	»	12.000
Cassiere di I categoria	»	24.000
Cassiere di II categoria	»	18.000
Cassiere di III categoria	»	12.000

TRATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE ANNUO
Uomini - Età anni 20 compiuti per la città di Torino

Scatti 5 % sulla base (primi 4 scatti).
Scatti 6 % sulla base (dal 5° in poi).

Capo Ufficio

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	770.000	55.000
2	3–4	808.500	—
3	5–6	847.000	—
4	7–8	885.500	—
5	9–10	924.000	—
6	11–12	970.000	—
7	13–14	1.016.400	—
8	15–16	1.062.600	—
9	17–18	1.108.800	—
10	19–20	1.155.000	—
11	21–22	1.201.200	—
12	23–24	1.247.400	—
13	25–26	1.293.600	—

Categoria I

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	602.000	43.000
2	3–4	632.100	—
3	5–6	662.200	—
4	7–8	692.300	—
5	9–10	722.400	—
6	11–12	758.520	—
7	13–14	794.640	—
8	15–16	830.760	—
9	17–18	866.880	—
10	19–20	903.000	—
11	21–22	939.120	—
12	23–24	975.240	—
13	25–26	1.011.360	—

Categoria II

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	532.000	38.000
2	3–4	558.600	—
3	5–6	585.200	—
4	7–8	611.800	—
5	9–10	638.400	—
6	11–12	670.320	—
7	13–14	702.240	—
8	15–16	734.160	—
9	17–18	766.080	—
10	19–20	798.000	—
11	21–22	829.920	—
12	23–24	861.840	—
13	25–26	893.760	—

Categoria III-A

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	434.000	31.000
2	3–4	455.700	—
3	5–6	477.400	—
4	7–8	499.100	—
5	9–10	520.800	—
6	11–12	546.840	—
7	13–14	572.880	—
8	15–16	598.920	—
9	17–18	624.960	—
10	19–20	651.000	—
11	21–22	677.040	—
12	23–24	703.080	—
13	25–26	729.120	—

Categoria III-B e IV-A

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	406.000	29.000
2	3–4	426.300	—
3	5–6	446.600	—
4	7–8	466.900	—
5	9–10	487.200	—
6	11–12	511.560	—
7	13–14	535.920	—
8	15–16	560.280	—
9	17–18	584.640	—
10	19–20	609.000	—
11	21–22	633.360	—
12	23–24	657.720	—
13	25–26	682.080	—

Categoria IV-B

Classe	Anni di permanenza	Corresponsione annua	Corresponsione mensile su 14 mensilità
1	1–2	378.000	27.000
2	3–4	396.900	—
3	5–6	415.800	—
4	7–8	434.700	—
5	9–10	453.600	—
6	11–12	476.280	—
7	13–14	498.960	—
8	15–16	521.640	—
9	17–18	544.320	—
10	19–20	567.000	—
11	21–22	589.680	—
12	23–24	612.360	—
13	25–26	635.040	—

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 363.

Norme sulla regolamentazione dei rapporti tra il condut- il coltivatore per la coltivazione della barbabietola da zucchero della provincia di Cagliari.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Cagliari, il contratto collettivo 6 marzo 1954, relativo alla regolamentazione dei rapporti tra il conduttore e il coltivatore per la coltivazione della barbabietola da zucchero, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, l'Unione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale dei Contadini, la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Provinciale Sindacale - Settore Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Cagliari, in data 30 dicembre 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Cagliari, il contratto collettivo 6 marzo 1954, relativo alla regolamentazione dei rapporti tra il conduttore e il coltivatore per la coltivazione della barbabietola da zucchero, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Le norme così stabilite sono inderogabili nei confronti di tutti i conduttori e di tutti i coltivatori esercenti la coltivazione della barbabietola da zucchero nella provincia di Cagliari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962

Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 28. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 6 MARZO 1954 PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI TRA CONDUTTORE E COLTIVATORE PER LA COLTIVAZIONE DELLA BARBABIETOLA DA ZUCCHERO NELLA PROVINCIA DI CAGLIARI

Addì 6 del mese di marzo dell'anno millenovecentocinquantaquattro, in Cagliari, nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI CAGLIARI, rappresentata dai sigg. avv. *Piero Tola-Sulis,* conte *Giuseppe Burgio,* assistiti dal Direttore dell'Unione signor *Lucio Balata;*

l'UNIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI DI CAGLIARI rappresentata dai sigg. *Varalta Carlo* e *Tola Pietrino* assistiti dal Direttore cav. *Vitale Piga;*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DEI CONTADINI DI CAGLIARI, rappresentata dai sigg. *Alfredo Torrente* e sig. *Giov. Battista Melis;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE DI CAGLIARI, rappresentata dal sig. *Giuseppe Congia;*

il SETTORE TERRA DELL'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. DI CAGLIARI, rappresentata dai signori *Puma Giuseppe* e *Fabbri Lorenzo*, assistiti dal signor *Giannetto Lay;*

si è convenuto di regolare come segue i rapporti per la coltivazione della barbabietola da zucchero nella Provincia di Cagliari.

1) *Obblighi del conduttore*:

a) terreno;

b) 2/3 aratura;

c) 1/2 spese fertilizzanti;

d) tutto il seme;

e) tutti gli antiparassitari;

f) trasporto bietole allo zuccherificio;

g) nei terreni irrigui l'acqua di irrigazione disponibile dall'azienda ed eventuali mezzi irrigatori esistenti nell'azienda stessa:

h) spese analisi, contratto e facchinaggio in fabbrica;

i) 1/2 trattenuta A.N.B.

2) *Obblighi del coltivatore*:

a) 1/3 aratura:

b) frangizzollatura con mezzi meccanici e pareggiatura a zappa:

c) semina;

d) 1/2 spese fertilizzanti;

e) 1/2 trattenute A.N.B.;

f) tutte le operazioni colturali e cioè: pulizia scoline e adacquatrici; concimazioni compreso trasporto, carico e scarico fertilizzanti; diradamenti, zappature (almeno 2); irrorazione antiparassitari; estirpamento; accatastamento sul campo e comunque tutta la mano d'opera occorrente fino alla consegna del prodotto sui mezzi di trasporto allo stabilimento;

g) nel caso che non potendo il mezzo di trasporto allo zuccherificio accedere ai limiti del campo, siano necessarie ulteriori operazioni di carico e scarico le parti concorderanno di volta in volta;

h) il coltivatore dovrà provvedere all'accatastamento eventuale sul campo delle foglie e colletti.

3) *Anticipazioni*:

Il conduttore a richiesta del coltivatore, man mano che questi esegue il diradamento anticiperà una somma complessiva di L. 10.000, ad ettaro; altro anticipo complessivo di L. 15.000 ad ettaro verrà fatto man mano che si eseguiranno gli estirpamenti.

Dette somme saranno rimborsate dal coltivatore all'atto del pagamento del prodotto da parte dello zuccherificio, e della liquidazione al coltivatore della quota di sua spettanza.

4) *Divisione dei prodotti*:

La divisione del prodotto avverrà in ragione del 50 % al conduttore e del 50 % al coltivatore.

Le foglie, i colletti e le polpe restano al conduttore il quale corrisponderà al coltivatore il valore della metà delle polpe che lo zuccherificio restituisce al conferente al prezzo che lo zuccherificio stabilirà in caso di mancato ritiro. Tale prezzo verrà maggiorato del 10 % compensazione della quota di foglie e colletti.

Il coltivatore avrà diritto ad una copia, rilasciata dallo zuccherificio, della bolletta di consegna.

5) *Validità del contratto*:

L'applicazione del presente contratto è valida tra il conduttore ed il coltivatore per il solo periodo della coltivazione della bietola, che va normalmente dal 1° novembre al 15 settembre e comunque fino al raccolto.

L'applicazione del presente Contratto non pregiudica in ogni caso nè gli eventuali rapporti contrattuali preesistenti nè i rapporti contrattuali che prevedono la coltura della bietola come inizio di una successiva rotazione colturale pluriennale.

La coltivazione delle bietole può essere fatta, su accordo delle parti, anche con le seguenti modalità:

1) *Obblighi del conduttore*:

a) terreno;

b) aratura;

c) frangizollatura;

d) seme;

e) concime;

f) spese antiparassitarie;

g) fornitura delle seminatrici;

h) nei terreni irrigui l'acqua di irrigazione disponibile dall'azienda ed eventuali mezzi irrigatori esistenti nell'azienda stessa;

i) trasporto delle bietole allo zuccherificio:

l) mezzi di trasporto nell'interno dell'azienda;

m) spese analisi, contratto e facchinaggio in fabbrica e trattenute A.N.B.

2) *Obblighi del coltivatore*:

Tutta la mano d'opera necessaria, secondo le buone norme della tecnica colturale, dopo la frangizollatura e fino al carico compreso del prodotto sul mezzo di trasporto per lo zuccherificio, come pure sarà tenuto all'accatastamento eventuale sul campo delle foglie e colletti.

3) *Anticipazioni*:

Il conduttore, a richiesta del coltivatore, man mano che questi esegue il diradamento anticiperà una somma complessiva di L. 10.000 ad ettaro; altro anticipo complessivo di L. 15.000 ad ettaro verrà fatto man mano che si eseguiranno gli estirpamenti.

Dette somme saranno rimborsate dal coltivatore all'atto del pagamento del prodotto da parte dello zuccherificio e della liquidazione al coltivatore della quota di sua spettanza.

4) *Validità del contratto*:

L'applicazione del presente contratto è valida tra il conduttore ed il coltivatore per il solo periodo della coltivazione della bietola, che va normalmente dal 1° novembre al 15 settembre e comunque fino al raccolto.

L'applicazione del presente contratto non pregiudica in ogni caso nè gli eventuali rapporti contrattuali preesistenti nè i rapporti contrattuali che prevedono la coltura della bietola come inizio di una successiva rotazione colturale pluriennale.

5) *Divisione dei prodotti*:

La divisione dei prodotti verrà fatta in ragione del 65 % al conduttore e del 35 % al coltivatore. Foglie, colletti e polpe restano al conduttore. Il coltivatore ha diritto ad una copia, rilasciata dallo zuccherificio, della bolletta di consegna.

Restano salve le condizioni di miglior favore a norma del vigente Codice Civile.

Il presente accordo entra in vigore per l'annata agraria 1953-54 e si intenderà tacitamente rinnovato qualora una delle parti non lo disdetterà con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, a tutti i contraenti, entro il 15 ottobre di ogni anno, e comunque resterà in vigore fino alla stipulazione di un nuovo accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 364.

Norme sul trattamento economico e normativo delle scartatrici di mandorle dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Catania.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari;

Visto, per la provincia di Catania, l'accordo collettivo 29 gennaio 1959, per le scartatrici di mandorle, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Federazione provinciale lavoratori del commercio — C.I.S.L. —, la Camera del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Catania, in data 30 giugno 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Catania, l'accordo collettivo 29 gennaio 1959, relativo alle scartatrici di mandorle, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le scartatrici di mandorle dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Catania.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 30. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 29 GENNAIO 1959 PER LE SCAVATRICI DI MANDORLE DELLA PROVINCIA DI CATANIA

Addì 29 gennaio 1959, in Catania, nella sede della prefettura, davanti l'avv. *Vitarelli Angelo,* in rappresentanza della stessa, e dell'avv. *Giovanni Rizzarelli,* per l'Ufficio provinciale del lavoro

tra

l'Associazione provinciale dei commercianti, rappresentata dal suo segretario generale dott. *Ferdinando Albanese,* assistito dall'avv. *Giuseppe Guerrera,*

e

la Federazione provinciale lavoratori del commercio, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo dirigente cav. *Luigi D'Avola.*

la Camera del Lavoro, rappresentata dal sig. *Alicata Antonino.*

la C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo dirigente rag. *Gildo Giannitto*, assistito dal sig. *Daidone Ignazio.*

la U.I.L. rappresentata dal cap. *Grisafulli Giuseppe.*

Si è stipulato il seguente accordo salariale da valere per le scartatrici di mandorle della provincia di Catania.

Art. 1.

Con effetto 1° febbraio c. a. la retribuzione di cui all'accordo 12 novembre 1957, viene elevata da L. 650 a L. 700 giornaliere, comprensiva di tutte le indennità accessorie in atto esistenti e di quelle di cui all'art. 37 del contratto nazionale di lavoro per gli stagionali del 1954, così come proposto dal rappresentante dell'Ufficio del lavoro, in sede di Ufficio stesso, nella precedente riunione.

Art. 2.

Il presente accordo rimarrà in vigore sino al 31 dicembre 1960 e qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 365.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 25 settembre 1957, per le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano, stipulato tra l'Ente Produttori Selvaggina e la Liberterra C.I.S.L. -, la Federbraccianti C.G.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Milano, in data 30 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo 25 settembre 1957, relativo alle guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 25 SETTEMBRE 1957 PER LE GUARDIE GIURATE DIPENDENTI DALLE RISERVE DI CACCIA DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 25 settembre 1957, presso la Sede provinciale dell'Ente Produttori Selvaggina di Milano,

tra

l'ENTE PRODUTTORI SELVAGGINA DI MILANO, rappresentato dai signori: cav. avv. *Costanzo De Martini*, Presidente; ing. dott. *Gino Masè*, consigliere dell'E.P.S.; assistiti dal Segretario dell'E.P.S. sig. *Pino Donesana*,

e

la LIBERTERRA DI MILANO (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario provinciale sig. *Lino Bracchi* e il sig. *Luigi Zacchetti*;

la FEDERBRACCIANTI DI MILANO, rappresentata dal signor EDOARDO *Pettinari*, Segretario provinciale e il sig. *Borsotti Luigi*,

si è proceduto al rinnovo del presente contratto collettivo di lavoro da valere per le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Milano.

Art. 1.

QUALIFICA DEI LAVORATORI

I Guardiacaccia disciplinati dal presente contratto, vengono qualificati come segue:

a) *Capi guardiacaccia*: sono coloro che hanno alle dipendenze due o più Guardiacaccia;

b) *Guardiacaccia*;

c) *Allievi guardiacaccia*: per allievo guardiacaccia si intende:

1) guardia di prima nomina; 2) guardia che non abbia raggiunto il 3° anno di decreto di nomina.

La qualifica di Capo guardiacaccia dovrà essere specificata per iscritto dal concessionario volta per volta, ferme restando le qualifiche attualmente riconosciute.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro avrà la durata di un anno a decorrere dal 1° gennaio 1957 e si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo, qualora non venga disdetto da una delle Organizzazioni contraenti almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione di guardiacaccia, capi guardiacaccia e allievi guardiacaccia, verrà fatta indirettamente dal concessionario tramite gli Uffici di collocamento mediante richiesta nominativa.

All'atto di assunzione il datore di lavoro ha l'obbligo di precisare per iscritto la qualifica del lavoratore.

Copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore e alla Organizzazione alla quale il lavoratore appartiene.

Il datore di lavoro sarà tenuto altresì a rilasciare al lavoratore assunto, la dichiarazione attestante la prestazione lavorativa la quale verrà a cura del lavoratore, consegnata al Corrispondente comunale per il servizi dei contributi unificati agricoli per la iscrizione del lavoratore medesimo negli elenchi nominativi dei lavoratori del Comune o dove risiede l'azienda.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei capi guardiacaccia e guardiacaccia di cui al presente contratto, sarà subordinata ad un periodo di prova della durata di giorni 30.

Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione per iscritto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che entro il periodo di prova non viene confermato o non intende rimanere in servizio, avrà diritto alla retribuzione per i soli giorni di effettiva prestazione in base al trattamento previsto dal presente contratto, più una maggioranza del 16 % sulla retribuzione mensile (stipendio e contingenza) a titolo di quiescenza.

Il periodo di prova, in caso di conferma in servizio, sarà computato agli effetti del trattamento di quiescenza.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro, trattandosi nella fattispecie di una prestazione di carattere discontinuo di semplice attesa, non è applicabile la limitazione di orario di cui al decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, approvata con decreto-legge 6 dicembre 1923, n. 2657.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il datore di lavoro è tenuto a concedere il riposo settimanale di 24 ore consecutive e, ove questo non sia possibile, corrispondere al dipendente un compenso sostitutivo settimanale di L. 500 al capo guardiacaccia e al guardiacaccia e di L. 450 agli allievi guardiacaccia.

Art. 7.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Sono riconosciute feste infrasettimanali:

1) 8 dicembre: Immacolata Concezione;
2) 25 dicembre: Santo Natale;
3) 26 dicembre: Santo Stefano.
4) 1° gennaio: Capodanno
5) 6 gennaio: Epifania;
6) 19 marzo: S. Giuseppe,
7) Lunedì di Pasqua;
8) Ascensione di N. S.
9) Corpus Domini;
10) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
11) 15 agosto: Assunzione di M. V.;
12) 1° novembre: Tutti i Santi;
13) Patrono della Diocesi.

Sono considerate Feste Nazionali:

1) 25 aprile: Annuale della Liberazione;
2) 1 maggio: Festa del Lavoro;
3) 2 giugno: Proclamazione della Repubblica;
4) 4 novembre: Commemorazione della Vittoria.

In tutte le suddette festività, anche se cadono in domenica, in considerazione del servizio prestato dai lavoratori dipendenti dalle riserve di caccia verrà corrisposto ai medesimi un compenso aggiuntivo della paga forfetizzato in L. 1.000 al giorno.

La decorrenza del predetto compenso è quella stabilita dalla legge n. 90 del 31 marzo 1954, per le festività infrasettimanali.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Capi guardiacaccia (paga base mensile)	L.	10.000
Guardiacaccia (paga base mensile)	»	8.000
Allievi guardiacaccia (paga base mensile)	»	5.000

In aggiunta allo stipendio va corrisposta l'indennità di contingenza come previsto dall'art. 19.

Art. 9.

PREMI

Ad ogni guardiacaccia (escluso gli allievi) verrà riconosciuto un premio di L. 100 per ogni rapace o nocivo ucciso in riserva fornendo le prove di cattura (zampe, se si tratta di un uccello, coda se si tratta di un mammifero). La liquidazione del premio sarà fatta mensilmente.

Il Concessionario dovrà fornire le cartucce necessarie tenendo regolare registrazione per il controllo del numero di rapaci o nocivi uccisi.

Rimangono comunque in vigore le eventuali condizioni di miglior favore e le consuetudinarie mancie in sostituzione del suddetto premio.

Art. 10.

MASSA VESTIARI - ABITAZIONE - LUCE - LEGNA

Ad ogni dipendente verrà riconosciuta una indennità annua di L. 52.000 a titolo di rimborso per:

a) una divisa di panno o di velluto;
b) un paio di stivali di gomma o di scarpe di cuoio;
c) consumo legna per uso familiare;
d) consumo luce per illuminazione.

Nel caso che la riserva fornisca direttamente i suddetti indumenti, la luce e la legna (quest'ultima in misura non inferiore a q.li 40 di legna verde e q.li 5 di legna secca), verranno valutati, al fine della relativa detrazione dalla predetta indennità, nel modo seguente:

a) per una divisa di panno o di velluto	L.	18.000
b) per un paio di stivali o di scarpe	»	6.000
c) per legna nella predetta quantità	»	20.000
d) per consumo luce (illuminazione)	»	8.000

Resta comunque stabilito che nel caso non vengano forniti i suddetti indumenti e prodotti, la Riserva è tenuta a liquidare al dipendente il relativo importo in occasione dell'acquisto per il fabbisogno.

Ad ogni dipendente verrà inoltre concesso gratuitamente l'alloggio e, nel caso di impossibilità da parte della Riserva, verrà comunque rimborsato il canone per affitto sostenuto dal dipendente per l'alloggio non della Riserva. Nel caso invece che il dipendente alloggi in locali di sua proprietà, la Riserva rimborserà al medesimo la somma di L. 10.000 annue per locale ma non oltre due locali.

Il concessionario della Riserva provvederà inoltre alla istruttoria della pratica per il rilascio della licenza del porto d'armi e per la emissione del decreto di giurato, accollandosi le spese relative anche per il rinnovo.

E' in facoltà della Riserva di dare in uso o meno la bicicletta accollandosi le spese di riparazione che dovranno però essere autorizzate o, comunque, potranno essere rimborsate sotto forma di indennizzo mensile da concordarsi fra le parti.

Nel caso che la bicicletta sia di proprietà del dipendente, la Riserva dovrà rifondere al medesimo le spese di riparazione nelle forme predette, qualora sia stato autorizzato ad usarla.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutti i lavoratori verrà corrisposta a fine anno, in occasione del Santo Natale, la 13ª mensilità pari all'importo di uno stipendio mensile più la contingenza.

La 13ª mensilità è frazionabile in dodicesimi nei soli casi di posticipata assunzione o anticipata risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata.

Art. 12.

FERIE

I capi guardiacaccia e guardiacaccia hanno diritto ai seguenti periodi di ferie:

giorni 8 all'anno per anzianità da 1 a 10 anni;
giorni 12 all'anno per anzianità oltre i 10 anni;
giorni 5 all'anno per gli allievi guardiacaccia.

In caso che la Riserva abbia un solo guardiacaccia, le ferie verranno retribuite nella misura di L. 1.000 giornaliere. Se invece i dipendenti sono due o più, essi non potranno rifiutarsi di effettuare le ferie richieste dalla Riserva.

La Riserva ha diritto di stabilire il periodo di godimento e nel limite possibile farà in modo di assecondare anche le richieste del dipendente.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni dieci durante i quali sono considerati ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, spetta al dipendente una indennità di anzianità per ogni anno di servizio nella seguente misura:

a) otto giornate di stipendio globale, contingenza compresa, per anzianità fino a dieci anni;

b) dieci giornate di stipendio globale, contingenza compresa, oltre i dieci anni.

L'indennità di contingenza sarà computata nell'anzianità a decorrere dal 1° gennaio 1946. Prima di tale data sarà liquidata in base allo stipendio mensile di categoria previsto dall'art. 8.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non dovuto a motivi disciplinari gravi per i quali è previsto il licenziamento in tronco, i lavoratori hanno diritto ad un preavviso di licenziamento nella seguente misura:

a) giorni 30 di preavviso per anziarità da uno a dieci anni;

b) giorni 60 di preavviso per anzianità da dieci a vent'anni;

c) giorni 90 di preavviso per anzianità oltre i vent'anni.

Art. 16.

RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Sono giuste cause di licenziamento senza preavviso:

a) minacce, gravi ingiurie, violenze o vie di fatto verso il datore di lavoro o un suo diretto rappresentante;

b) condanne penali per fatti lesivi all'onore;

c) infedeltà, abuso di poteri, arbitrario abbandono del servizio (intendendosi come tale anche il sostare abitualmente e in forma recidiva in osterie, circoli e luoghi vari nell'orario di lavoro, come pure l'allontanarsi dal territorio affidato alla custodia senza autorizzazione o giustificato motivo), prolungata e approvata trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni, stato di ubriachezza in servizio.

E' da considerarsi giusta causa di licenziamento delle guardie la decadenza del decreto di concessione o di rinnovazione della Riserva, per qualsiasi motivo avvenga, senza che le guardie dipendenti abbiano diritto a risarcimento di danni.

E' pure considerata giusta causa la mancata concessione o rinnovazione del decreto di guardia giurata da parte dell'Autorità di pubblica sicurezza.

Sono giuste cause di dimissioni senza preavviso:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze o vie di fatto verso il lavoratore;

b) riduzione arbitraria del salario o sua mancata corresponsione per almeno 3 mesi dopo la sua normale scadenza;

c) arbitrarie modifiche delle condizioni contrattuali. In caso di recesso per giusta causa, è riservato alle parti ogni diritto al risarcimento di eventuali danni.

Il dipendente licenziato o dimissionario che abbia in uso locali di abitazione forniti dalla Riserva, dovrà lasciare liberi i locali predetti entro tre mesi, accollandosi il relativo affitto.

Art. 17.

MALATTIA - INFORTUNI - ASSICURAZIONI

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti previdenziali e mutualistici istituiti a norma di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed assicurativi, mediante il Servizio contributi unificati agricoli.

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro per conto della riserva di caccia, non costituiscono causa di licenziamento.

Il lavoratore infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 4 mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità maturata a tale data.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestivo avviso della malattia, al datore di lavoro o al suo diretto rappresentante.

Resta inteso che il periodo della conservazione del posto non può andare oltre la data della scadenza del contratto individuale.

La Riserva di caccia corrisponderà, in caso di malattia dei dipendenti lavoratori riconosciuti dall'I.N.A.M. una indennità integrativa pari ad 1/5 della paga globale giornaliera. Tale indennità sarà corrisposta limitatamente ai casi di malattia riconosciuti e di durata continuativa superiore ai 10 giorni di carenza, con l'avvertenza che in tal caso l'indennità stessa sarà corrisposta dal 1° giorno di malattia sino al 120° giorno.

In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'I.N.A.I.L., soggetto alla legge n. 1450 del 23 agosto 1917, la Riserva corrisponderà ai dipendenti lavoratori infortunati una indennità integrativa pari ad 1/10 della paga globale giornaliera.

Tale indennità sarà corrisposta limitatamente ai casi riconosciuti e con le stesse modalità di cui al precedente paragrafo.

Art. 18.

CONTROVERSIE E RICORSI

Le controversie individuali e collettive derivanti dalla applicazione del presente contratto collettivo, saranno esaminate da una apposita Commissione paritetica, costituita da: un rappresentante dell'Ente produttori selvaggina di Milano, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale che rappresenta il lavoratore o i lavoratori. Resta comunque in facoltà dei predetti rappresentanti di farsi eventualmente assistere nell'esame delle controversie da esperti sindacali di loro gradimento, qualora la controversia riguardi particolari questioni di principio in materia sindacale.

In caso di mancato accordo, le controversie potranno essere demandate, previo consenso delle parti, all'esame di una speciale commissione arbitrale composta dai rappresentanti provinciali delle parti, da discutersi presso l'Ufficio regionale del lavoro di Milano presieduta da un funzionario del predetto Ufficio, o, mancando l'assenso delle parti, rimetterle direttamente alla Magistratura competente.

Art. 19.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

A tutti i lavoratori disciplinati dal presente contratto, verrà corrisposta, in aggiunta allo stipendio, una indennità di contingenza nella misura stabilita per i lavoratori braccianti dell'agricoltura e calcolata in base alla contingenza giornaliera moltiplicata per tutti i giorni feriali e festivi ricorrenti nel mese.

Le variazioni in aumento o in diminuzione della scala mobile in agricoltura verranno applicate con il valore del punto in L. 10.

Art. 20.

INDENNITÀ DI CARO-PANE

In base alla legge n. 563 del 6 maggio 1947, è dovuta a tutti i dipendenti l'indennità di caro pane nella misura stabilita come segue:

L. 30 al giorno al dipendente (compresi i giorni festivi prestati);

L. 20 al giorno per ogni familiare a carico del medesimo per i soli giorni feriali.

Sono considerati a carico:

a) la moglie che non lavora e che, comunque non abbia un reddito mensile superiore a L. 7000;

b) i figli minori e i genitori per i quali il dipendente beneficia degli assegni familiari.

Art. 21.

TRATTAMENTO PER I DIPENDENTI OLTRE I 60 ANNI DI ETÀ

Al raggiungimento del 60° anno di età il dipendente avrà diritto alla liquidazione dell'indennità di anzianità maturata a tale data. Egli non perde il diritto all'eventuale successiva anzianità in caso di continuazione del rapporto di lavoro.

In considerazione della raggiunta età e della pensione a lui spettante, fermo restando alla misura dello stipendio fissata dall'art. 8 del presente contratto, sarà praticata una riduzione pari al 20 % sulla indennità di contingenza mensile al lavoratore oltre i 60 anni che continui a prestare la sua opera in azienda.

Dichiarazione a verbale

Il dipendente che abbia avuto in concessione la coltivazione di un appezzamento di terreno di proprietà della Riserva, sarà tenuto a lasciare libero il medesimo entro la data del 10 novembre in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 366.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate ed affini della provincia di Livorno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti per la provincia di Livorno:

— il contratto collettivo di lavoro 20 aprile 1950, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle acque gassate ed affini, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale;

— l'accordo collettivo 6 maggio 1953, per gli operai addetti all'industria delle acque e bevande gassate, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 20 aprile 1950;

— gli accordi collettivi 7 giugno 1955 e 22 gennaio 1958, per gli operai addetti all'industria delle acque e bevande gassate, stipulati tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Livorno, in data 31 luglio 1960, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Livorno:

il contratto collettivo di lavoro 20 aprile 1950, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria delle acque gassate ed affini;

gli accordi collettivi 6 maggio 1953, 7 giugno 1955 e 22 gennaio 1958, relativi agli operai addetti all'industria delle acque e bevande gassate;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese delle acque e bevande gassate ed affini della provincia di Livorno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 37. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 20 APRILE 1950 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE ACQUE GASSATE ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Addì 2[illegible] [illegible]rile 1950 in Livorno

tra

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI della provincia di Livorno, rappresentata dal Vice Presidente ing. *Rinaldo De Giacomi* assistito dal segretario della stessa dott. *Fausto Bertoletti*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Livorno, rappresentata dal sig. *Amleto Lemmi* con la partecipazione dei rappresentanti del Sindacato Provinciale Lavoratori Alimentaristi sigg. *Arsace Giacomelli* ed *Ermanno Nieri*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Livorno, rappresentata dai sigg. *Aldo Ciampi* e *Sergio Moleri*

premesso che il presente contratto non può costituire precedente o essere invocato come condizione di miglior favore dandosi atto reciprocamente le parti che verrà immediatamente sostituito dall'eventuale contratto nazionale che fosse sottoscritto fra l'Associazione Industriali Bevande Gassate di Roma e le Organizzazioni dei Lavoratori,

si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro che disciplina, per la provincia di Livorno, i rapporti fra le Aziende esercenti l'industria delle acque gassate ed affini e gli operai in esse occupati.

Art. 1.

AFFISSIONI DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONI

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro ed eventuale certificato rilasciato dal precedente datore di lavoro;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è facoltà dell'Azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà dichiarare la sua residenza e segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni sei che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia della Azienda e dell'Ufficiale sanitario, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 6.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 ore settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa e di custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali ripartito in non più di 10 ore giornaliere.

Sono esclusi da tale limitazione gli addetti alla distribuzione alla clientela per i quali, dato le particolari e differenti situazioni aziendali in materia di distribuzione delle acque gassate, si conviene che le situazioni di fatto esistenti in ciascuna azienda vengano sancite, salvo eventuali perfezionamenti, mediante accordi in sede aziendale.

In caso di mancato accordo per tali stipulazioni interverranno le Associazioni stipulanti.

Sono esclusi inoltre dalle limitazioni gli addetti ai lavori discontinui con alloggio nello stabilimento e nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 8.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 6 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione del pasto.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla Legge.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per il lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

n. 1.	Lavoro straordinario diurno	15 %
n. 2.	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	25 %
n. 3.	Lavoro straord. festivo oltre le 8 ore .	30 %
n. 4.	Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	— %
n. 5.	Lavoro eseguito nelle festività naz. . .	25 %
n. 6.	Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni	20 %
n. 7.	Lavoro straordinario notturno	25 %
n. 8.	Lavoro a turni notturni	7 %
n. 9.	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22	20 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 10;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo Stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta normale paga di fatto (paga base più

eventuali aumenti di merito più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per l'orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, la intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale.

Non danno luogo a trattamento di cui sopra le festività di cui al punto *b*) che vengano a coincidere con la domenica o il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva. Peraltro quando l'operaio lavori alla domenica ed usufruisce del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana, ha diritto al trattamento previsto per le festività infrasettimanali dal presente articolo per la festività che ha coinciso con la domenica.

Art. 12.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 13.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

Art. 14.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendente dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso i 30 minuti nella giornata, qualora l'Azienda trattenga l'operaio nello Stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammeso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 16.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto (vedi accordo aggiuntivo in appendice).

Art. 17.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

La qualifica attribuita al lavoratore non lo esonera dal prestare la opera propria per altri lavori che gli venissero eventualmente comandati.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di tre mesi lavorativi e continuativi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 18.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanalmente corrispondente a circa il 90% della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

Art. 19.

FERIE

L'operaio per ogni anno di effettivo servizio prestato ha diritto ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) nella misura di:

— dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

— dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

— dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Azienda.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di intero servizio effettivamente prestato.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio effettivamente prestato, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Le parti concordano, in via eccezionale, che le piccole Aziende rateizzino l'importo della gratifica natalizia effettuandone il relativo pagamento entro due mesi dalla data più sopra stabilita.

Art. 21.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le ore 8 saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono comulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'art. 21 non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti: il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 22.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto della anticipata risoluzione del contratto di affitto sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturati.

Art. 23.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 24.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio essere considerati in conto ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione.

Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Esse inoltre non saranno dovute agli operai stagionali.

Art. 26.

MATERNITÀ

In attesa dell'emanazione dei nuovi provvedimenti legislativi sulla materia e con riserva di conguaglio ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle operaie durante lo stato di gravidanza e puerperio le Aziende dovranno conservare il posto alle operaie per un periodo di mesi 6 di cui 3 durante l'ultimo periodo di gravidanza ed il rimanente durante il puerperio e corrisponderanno alle gestanti, che si assenteranno dal lavoro per un periodo di tre mesi prima del parto e di sei settimane dopo il parto, un trattamento pari al 60% della retribuzione computata sulla base dell'orario effettuato dall'azienda durante l'assenza dell'operaia.

Il trattamento di cui sopra spetterà solo alle operaie che abbiano prestato effettivamente la propria opera presso l'azienda per un periodo di almeno sei mesi.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Art. 27.

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e delle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

La conservazione del posto agli operai che risultano assunti per la stagione è limitata al 30 settembre.

Art. 28.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 27 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

La conservazione del posto agli operai che risultano assunti per la stagione è limitata al 30 settembre.

Art. 29.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare limitatamente ai richiamati alle armi è computato ai soli effetti della indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Il presente articolo non è applicabile agli operai assunti per la stagione.

Art. 30.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 38 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 31.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 38, dà diritto all'operaio a percepire una indennità nella seguente misura:

a) giorni 6 (ore 48) per ogni anno di anzianità fino al quinto anno;

b) giorni 9 (ore 72) dal sesto al decimo anno;

c) giorni 11 (ore 88) dall'undicesimo al diciottesimo anno;

d) giorni 13 (ore 104) oltre il diciottesimo anno.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità maturata all'entrata in vigore del presente contratto verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, si aggiungerà al numero dei giorni previsti dal precedente contratto nazionale di categoria mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di contingenza sarà compresa nel computo della indennità per anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1945.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per gli operai stagionali l'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti 3 mesi di anzianità. A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

Art. 32.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 33.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 34.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 35.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'Organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

I superiori improntoranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 34 e alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 38.

Art. 37.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio che:

1) non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazioni;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza o con voluta lentezza, a meno che tale lentezza non dipenda, per le donne, da particolari ricorrenti condizioni fisiche;

4) che arrechi, anche per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) contravvenga al divieto di fumare;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti al diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che fuori dell'orario di lavoro proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) fuori dell'azienda compia per conto di terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

14) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività della infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti Istituzioni Assistenziali e Previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 38.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento:

1. insubordinazione ai superiori,

2. danneggiamento colposo ai materiali, agli impianti ed ai prodotti dell'azienda,

3. rissa o via di fatto nello stabilimento, fuori dei reparti di lavorazione,

4. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie,

5. gravi offese verso i compagni di lavoro,

6. condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro,

7. recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'articolo 37,

8. che procede, durante l'orario di lavoro alla lavorazione o alle costruzioni, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza,

9. recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due provvedimenti disciplinari nei dodici mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1. non lieve insubordinazione ai superiori,

2. furto,

3. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del personale a cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo,

4. danneggiamento volontario ai materiali, impianti e prodotti dell'azienda,

5. lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di grave rilevanza,

6. trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione,

7 danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici,

8. negligenza o atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda,

9. movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede o altre alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza,

10. concorrenza sleale,

11. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose,

12. rissa o vie di fatto nei reparti di lavorazione.

Art. 39

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 40.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'Azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizioni di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 41.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto. Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Art. 42.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata, per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 43.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda calcolato a partire del 1° aprile 1948, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 100 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 200 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto che al 31 marzo 1948 avessero già compiuto 10 e 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 50 o di 100 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro 6 mesi, la seconda entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata nel senso che con il 1° aprile 1948 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° aprile 1948 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° anno sarà computata per il 50% e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 300 ore.

Per gli operai che al 1° aprile 1948 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50 % e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende e le Commissioni interne entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro; salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dalla azienda e che l'anzianità pregressa sia stata riconosciuta.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute ad personam anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° aprile 1950 ed avrà durata fino al 31 marzo 1952 a meno che prima di tale data non si verifichi quanto contenuto nella premessa del presente contratto.

Resta però stabilito che gli istituti per i quali la decorrenza suddetta corrisponderebbe una revisione di conteggi per le prestazioni già effettuate, entreranno in vigore nel periodo di paga successivo a quello in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto.

PARTE AGGIUNTIVA

1) *Permessi sindacali*

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

2) *Aspettative per cariche sindacali*

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

3) *Mense aziendali*

Per le mense aziendali si fa riferimento all'accordo provinciale 28 gennaio 1946.

4) *Cessione, trasformazione e trapasso di azienda*

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

5) *Certificato di lavoro*

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che nè farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

6) *Restituzione documenti di lavoro*

Il datore di lavoro, entro tre giorni dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 5, la tessera di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

7) *Reclami e controversie*

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle parti che hanno sottoscritto il presente contratto e in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle Confederazioni Generali.

8) *Commissioni interne*

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario della Azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

9) *Norme generali*

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 MAGGIO 1953 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Il giorno 6 maggio 1953 in Livorno

tra

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LIVORNO, rappresentata dal suo Presidente ing. *Rinaldo De Giacomi* assistito dal segretario della stessa dottor *Fausto Bortoletti*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) della provincia di Livorno, rappresentata dal suo segretario sig. *Danilo Conti* assistito dal sig. *Puccini Marcello* con la partecipazione del segretario del Sindacato Provinciale Lavoratori Alimentari sig. *Giacomelli Arsace*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) della Provincia di Livorno, rappresentata dal dott. *Maggini Piero* assistito dai sigg. *Ciampi Aldo* e *Alfonso Marsili*

premesso che il presente contratto non può costituire precedenti o essere invocato come condizione di miglior favore dandosi atto reciprocamente le parti che verrà immediatamente sostituito dall'eventuale Contratto nazionale che fosse sottoscritto fra l'Associazione nazionale industriali bevande gassate di Roma e le Organizzazioni dei lavoratori

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo, con le seguenti modifiche del Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli addetti alla industria delle acque e bevande gassate 20 aprile 1960.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

La tabella delle maggiorazioni viene così sostituita:

n. 1	Lavoro straordinario diurno	20%
n 2	Lavoro festivo (la domenica o giorno di riposo compensativo)	33%
n. 3	Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) .	40%
n. 4	Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali .	33%
n. 5	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6 non comprese in turni) . .	27%
n. 6	Lavoro straordin. notturno (oltre le 8 ore)	33%
n. 7	Lavoro a turni notturni	10%
n. 8	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22 .	27%

Art. 26.

MATERNITÀ

Viene così sostituito:

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 31.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Viene così sostituito:

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 38 dà diritto all'operaio a percepire un'indennità nella seguente misura:

a) giorni 6 (ore 48) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno;

b) giorni 10 (ore 80) dal 6° al 10° anno;

c) giorni 12 (ore 96) dall'11° al 18° anno;

d) giorni 15 (ore 112) oltre il 18° anno.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente Contratto; l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente Contratto verrà per altro calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Per gli operai stagionali l'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti i 3 mesi di anzianità.

A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Viene così sostituito:

Il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 1953 ed avrà durata fino al 30 aprile 1955 e si intenderà successivamente rinnovato per eguale periodo di tempo

qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con r. r. almeno due mesi prima della scadenza.

Quanto sopra sempre che non si verifichi ciò che è contenuto nella premessa del presente contratto.

PARTE AGGIUNTIVA

Viene aggiunto il seguente articolo:

Art 10.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione dei premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presente, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore e le dimensioni delle aziende della provincia convengono la istituzione di una « indennità speciale giornaliera » nelle seguenti misure:

UOMINI

Operaio specializzato:	
oltre i 18 anni	L. 79 —
Operaio qualificato:	
oltre i 18 anni	» 71 —
Manovale specializzato:	
oltre i 18 anni	» 67 —
Manovale comune:	
oltre i 18 anni	» 63 —
Manovale specializzato:	
dai 16 ai 18 anni	L. 48 —
Manovale comune:	
dai 16 ai 18 anni	» 45 —
Manovale comune:	
inferiore ai 16 anni	» 31 —

DONNE

Operaia specializzata:	
oltre i 18 anni	L. 56 —
Operaia qualificata:	
oltre i 18 anni	» 53 —
Manovale comune:	
oltre i 18 anni	» 50 —
Manovale:	
dai 16 ai 18 anni	» 39 —
Manovale:	
inferiore ai 16 anni	» 31 —

Tale indennità speciale giornaliera verrà corrisposta solo per ogni giornata di effettivo lavoro prestato indipendentemente dal numero delle ore effettuate.

Detta indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione e pertanto non verrà computata agli effetti del calcolo di alcun istituto contrattuale; non è altresì suscettibile di alcuna variazione in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO DEL 7 GIUGNO 1955 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Addì 7 del mese di giugno dell'anno 1955 in Livorno

t r a

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI della provincia di Livorno, rappresentata dal suo Presidente ing. *Rinaldo De Giacomi* assistito dal Segretario della stessa dottor *Fausto Bertoletti*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) della provincia di Livorno, rappresentata dal Segretario signor *Del Lucchese Valdo* con la partecipazione del Segretario della Federazione Provinciale Lavoratori Alimentari sig. *Giacomelli Arsace*

è stato stipulato il presente accordo provinciale per gli operai addetti all'industria delle acque e bevande gassate della provincia di Livorno:

a) il contratto provinciale 20 aprile 1950, modificato con l'accordo 6 maggio 1953, viene rinnovato senza alcuna modifica per la parte normativa;

b) le tabelle salariali che fanno parte integrante del contratto provinciale vengono modificate nel modo seguente:

UOMINI (paga minima oraria)

		Com. di Livorno e Piombino
Operaio specializzato:		
Superiore ai 20 anni	L.	171,15
dai 18 ai 20 anni	»	166,40
dai 16 ai 18 anni	»	147,30
Operaio qualificato:		
Superiore ai 20 anni	»	153,70
dai 18 ai 20 anni	»	149,20
dai 16 ai 18 anni	»	131 —
inferiore ai 16 anni	»	108,35
Manovale specializzato:		
Superiore ai 20 anni	»	145,50
dai 18 ai 20 anni	»	135,80
dai 16 ai 18 anni	L.	107,20
inferiore ai 16 anni	»	84,35
Manovale comune:		
Superiore ai 20 anni	»	136,50
dai 18 ai 20 anni	»	127,45
dai 16 ai 18 anni	»	100,75
inferiore ai 16 anni	»	70,05

DONNE (paga minima oraria)

1ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	L.	127,25
dai 18 ai 20 anni	»	106,55
dai 16 ai 18 anni	»	100,35
inferiore ai 16 anni	»	88,75
2ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	»	120,40
dai 18 ai 20 anni	»	100,90
dai 16 ai 18 anni	»	89,50
inferiore ai 16 anni	»	77,75
3ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	»	112,95
dai 18 ai 20 anni	»	95,10
dai 16 ai 18 anni	»	84,90
inferiore ai 16 anni	»	67,95

Per le altre località della Provincia le retribuzioni di cui sopra saranno ridotte dell'1,25% (uno e venticinque per cento);

c) il presente accordo, ferma rimanendo la premessa di cui all'accordo 6 maggio 1953 entra in vigore il 1° giugno 1955 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1957 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 GENNAIO 1958 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLE ACQUE E BEVANDE GASSATE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Addì 22 del mese di gennaio dell'anno 1958 in Livorno,

t r a

l'Associazione fra gli Industriali della provincia di Livorno, rappresentata dal suo Presidente ing. *Rinaldo De Giacomi* assistito dal Segretario della stessa dottor *Fausto Bertoletti*

e

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) della provincia di Livorno, rappresentata dal Segretario signor *Aldo Arzilli* con la partecipazione del Segretario della Federazione Provinciale Lavoratori Alimentari sig. *Arsace Giacomelli*

è stato stipulato il presente accordo provinciale per gli operai addetti all'industria delle acque e bevande gassate della provincia di Livorno:

A) il contratto provinciale 20 aprile 1950, modificato prima con l'accordo 6 maggio 1953, poi con l'accordo 7 giugno 1955, viene rinnovato senza alcuna modifica per la parte normativa ad eccezione dell'art. 10 della « parte aggiuntiva » che così viene concordato:

Art. 10.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presente, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore e le dimensioni delle Aziende della Provincia convengono la istituzione di una « indennità speciale giornaliera » nelle seguenti misure:

UOMINI

Operaio specializzato:

oltre i 18 anni L. 91 —

Operaio qualificato:

oltre i 18 anni » 82 —

Manovale specializzato:

oltre i 18 anni L. 77 —

Manovale comune:

oltre i 18 anni » 72 —

Manovale specializzato:

dai 16 ai 18 anni » 55 —

Manovale comune:

dai 16 ai 18 anni » 52 —

Manovale comune:

inferiore ai 16 anni » 36 —

DONNE

Operaia specializzata:

oltre i 18 anni L. 67 —

Operaia qualificata:

oltre i 18 anni » 64 —

Manovale comune:

oltre i 18 anni » 60 —

Manovale:

dai 16 ai 18 anni » 47 —

Manovale:

inferiore ai 16 anni » 36 —

Tale « indennità speciale giornaliera » verrà corrisposta solo per ogni giornata di effettivo lavoro prestato indipendentemente dal numero delle ore effettuate.

La suddetta « indennità » verrà considerata come elemento utile solamente ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità del trattamento di festività e di quello di ferie nonchè della gratifica natalizia.

Infine l'indennità di cui sopra non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto alle eventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione;

B) le tabelle salariali che fanno parte integrante del contratto provinciale, vengono modificate come segue:

UOMINI (paga minima oraria)

		Com. di Livorno e Piombino
peraio specializzato:		
Superiore ai 20 anni	L.	174,55
dai 18 ai 20 anni	»	169,70
dai 16 ai 18 anni	»	150,25
Superiore ai 20 anni	»	156,75
peraio qualificato:		
dai 18 ai 20 anni	»	152,20
dai 16 ai 18 anni	»	133,60
inferiore ai 16 anni	»	110,50
anovale specializzato:		
Superiore ai 20 anni	»	148,40
dai 18 ai 20 anni	»	138.50
dai 16 ai 18 anni	»	109,35
inferiore ai 16 anni	»	86,05
anovale comune:		
Superiore ai 20 anni	»	139,25
dai 18 ai 20 anni	»	130 —
dai 16 ai 18 anni	»	102,75
inferiore ai 16 anni	»	71,45

DONNE (paga minima oraria)

1ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	L.	129,80
dai 18 ai 20 anni	»	108,70
dai 16 ai 18 anni	»	102,35
inferiore ai 16 anni	»	90,50
2ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	»	122,80
dai 18 ai 20 anni	»	102,90
dai 16 ai 18 anni	»	91,30
inferiore ai 16 anni	»	79,30
3ª *Categoria*:		
Superiore ai 20 anni	»	115,20
dai 18 ai 20 anni	»	97 —
dai 16 ai 18 anni	»	86,60
inferiore ai 16 anni	»	69,30

Per le altre località della Provincia le retribuzioni di cui sopra saranno ridotte dell'1,25% (uno e venticinque per cento).

C) il presente accordo, ferma rimanendo la premessa di cui all'accordo 6 maggio 1953, entra in vigore il 1° gennaio 1958 e avrà durata fino al 31 dicembre 1960 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152011) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.